

高等职业教育公共课精品教材

高职青春起航

主编 董国东



北京交通大学出版社
<http://www.bjtup.com.cn>

高等职业教育公共课精品教材

内容简介

本书是根据《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》和《教育部关于深化高等职业教育改革的若干意见》等文件精神，结合当前高等职业教育改革的实际，在广泛调研的基础上，参照国外先进经验，组织有关专家、学者共同编写而成的。

《高职青春起航》编委会

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书可作为高等职业院校公共课教材，也可供社会人士参考。

高职青春起航

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书可作为高等职业院校公共课教材，也可供社会人士参考。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书可作为高等职业院校公共课教材，也可供社会人士参考。

主编 董国东

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书可作为高等职业院校公共课教材，也可供社会人士参考。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

本书由教育部职业教育与成人教育司组织编写，旨在提高高等职业教育教学质量，培养高素质技术技能人才。

北京交通大学出版社

· 北京 ·

内 容 简 介

《高职青春起航》是一本高等职业院校公共课规划教材,旨在帮助高职学生了解就业政策,做好职业规划,实现顺利就业。

全书共分为十一章,内容涉及就业政策、创业政策,职业选择、职业规划,简历制作、面试技巧和实习过程的岗位适应等,从宏观到微观,从理论到操作,全面而翔实。每章以“导语”“案例供借鉴”“明做人之理”“问题与困惑”“指点迷津”“他山之石”“思考与导行”七个模块的形式展开,通过对大量贴近高职学生学习、实习、就业、创业的案例进行剖析,用鲜活的实例引导学生增强职业意识、就业意识、创业意识和规划能力、适应能力、创造能力,使高职学生在学习、生活、就业、认识社会和认识人生等方面形成正确的思考、判断,培养正确的择业观念和就业观念,为逐步成长为高素质的职业人才打下坚实的基础。在内容上,强调综合性、实用性、可操作性;在行文风格上,强调简洁明快、通俗易懂,更符合高职学生的语境。

本书既可以作为高职学生思想教育用书,也可以作为高职学生自我教育、自我发展的参考读本,还可以作为高职院校从事学生工作的班主任、辅导员等德育工作者的参考书。

版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

高职青春起航 / 董国东主编. — 北京: 北京交通大学出版社, 2015. 9

(高等职业教育公共课精品教材)

ISBN 978-7-5121-2410-3

I. ①高… II. ①董… III. ①大学生-职业选择-高等职业教育-教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 217974 号

责任编辑: 曾 华

出版发行: 北京交通大学出版社 电话: 010-51686414

地 址: 北京市海淀区高粱桥斜街 44 号 邮编: 100044

印 刷 者: 北京艺堂印刷有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 185×260 印张: 12.5 字数: 312 千字

版 次: 2015 年 9 月第 1 版 2015 年 9 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5121-2410-3/G · 259

定 价: 32.50 元

本书如有质量问题, 请向北京交通大学出版社质监组反映。对您的意见和批评, 我们表示欢迎和感谢。

投诉电话: 010-51686043, 51686008; 传真: 010-62225406; E-mail: press@bjtu.edu.cn。

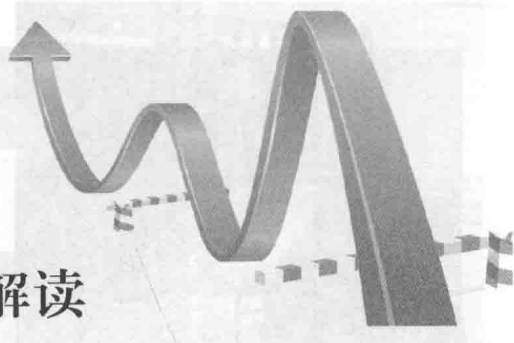
目 录

第一章 循规蹈矩——就业政策的解读	1
导语	1
案例供借鉴	1
明做人之理	5
问题与困惑	8
指点迷津	10
他山之石	14
思考与导行	16
第二章 指点迷津——创业政策的分析	19
导语	19
案例供借鉴	19
明做人之理	22
问题与困惑	24
指点迷津	27
他山之石	30
思考与导行	39
第三章 自知之明——素质结构与职业倾向的探究	42
导语	42
案例供借鉴	42
明做人之理	44
问题与困惑	48
指点迷津	51
他山之石	55
思考与导行	59
第四章 未雨绸缪——职业生涯的规划	62
导语	62
案例供借鉴	62
明做人之理	66
问题与困惑	69
指点迷津	71
他山之石	74
思考与导行	79
第五章 多多益善——就业能力的提高	82
导语	82
案例供借鉴	82

明做人之理	85
问题与困惑	90
指点迷津	91
他山之石	92
思考与导行	95
第六章 谋定后动——就业方向的确	96
导语	96
案例供借鉴	96
明做人之理	98
问题与困惑	102
指点迷津	104
他山之石	107
思考与导行	110
第七章 因势利导——职业岗位的选择	111
导语	111
案例供借鉴	111
明做人之理	114
问题与困惑	118
指点迷津	120
他山之石	122
思考与导行	124
第八章 浓缩精华——简历的准备与制作	126
导语	126
案例供借鉴	126
明做人之理	129
问题与困惑	133
指点迷津	135
他山之石	136
思考与导行	139
第九章 通关攻略——面试礼仪与技巧的运用	141
导语	141
案例供借鉴	141
明做人之理	146
问题与困惑	149
指点迷津	152
他山之石	157
思考与导行	159
第十章 自信从容——求职心理的调适	160
导语	160
案例供借鉴	160

明做人之理.....	163
问题与困惑.....	168
指点迷津.....	170
他山之石.....	172
思考与导行.....	174
第十一章 如鱼得水——岗位文化的适应	175
导语.....	175
案例供借鉴.....	175
明做人之理.....	179
问题与困惑.....	185
指点迷津.....	186
他山之石.....	187
思考与导行.....	188
参考文献	189

第一章



循规蹈矩——就业政策的解读



导语

“紧紧地抓住梦想，因为梦想一旦破灭，人生将是断翅的鸟，再也不能飞翔”。在这样一个全新的时代，随着科技的发展，职业教育和人力资源需求领域也在发生着相应的改变。李克强总理 2015 年 3 月曾在全国两会新闻发布会上表示，站在“互联网+”的风口上顺势而为，会使中国经济飞起来。在各项就业相关法律和政策密集出台的背景下，“互联网+”已经催生了相关就业市场的蓬勃发展，有技能、懂法律的复合型人才更能获得用人单位青睐。即将走出校门的高职生，正踌躇满志地准备投身职场，倘若搭上“互联网+”的劲风，练就过硬的翅膀，就能好风凭借力，实现职业理想。

“不以规矩，不能成方圆”。高职生要想在互联网时代脱颖而出，除了不断提高就业能力外，还要了解必要的法律知识，掌握相关政策精神，在此基础上制订求职行动计划，规范职业生涯的第一步。

本章梳理了一些与高职生最为密切相关的就业政策以拓展毕业生的就业途径。通过学习，同学们可以规避风险并发现机遇，获得稳稳的幸福。



案例供借鉴



牛人牛事

单位违约，合法维权

高职生小王学的是物流专业，成绩还不错。这两年北京的物流行业发展很迅速，因此，在大三第一学期，他很早就联系到了从事海运代理业务的 A 公司去实习。经过近 2 个月的实习，他对公司的各方面条件都很满意，就与之签订了“就业协议”。“就业协议”约定谁



违约，谁就需要赔偿违约金 30 000 元。看到人家都在忙着找工作，小王觉得自己很幸运，憧憬着美好的未来。没想到拿了毕业证到单位报到后，单位却以种种理由为借口，一直不与他签订劳动合同，还是参照实习生的待遇给他发工资。干着同样的工作，福利待遇却比老职工少了不少。时间一长，小王感觉自己仿佛是一个边缘人，缺乏职业稳定感和归属感。于是他多次与人事部门交涉，想离职不干了，解除“就业协议”。人事部门说，

他主动提出离职，算单方违约。一想到违约要赔偿 30 000 元违约金，小王只好忍气吞声。

一次偶然的机会，他在微信上向母校就业指导中心的孔老师诉说了自己的尴尬处境。孔老师了解情况后，鼓励他拿起法律武器，依法维权。小王找到 A 公司的总经理，依据相关法律规定，提出了自己的离职诉求。最终，他顺利离职。不久，他到另一家海运公司工作并签订了“劳动合同”，福利待遇都好了很多。

问题：你对上述案例有什么看法？

分析：案例中的情况在毕业生就业过程中经常出现，初看好像与违约没什么关系，但实际上这是用人单位单方违约。“就业协议”的履行时间应当是毕业生报到并签订“劳动合同”的时间，履行的内容是将“就业协议”中的各项内容体现在签订的“劳动合同”中。案例中的物流公司，在“就业协议”履行期限到来时，能够履行协议内容而故意拖延不签订“劳动合同”，属于迟延履行，已经构成违约。小王多次催告后，公司在合理期限内仍未履行，已符合法定解除条件，小王可解除“就业协议”并要求对方承担违约责任。不过，双方约定的违约金明显过高，与实际损失很难相符，不太合理。

高薪一族，出自高职

刘思晨，27 岁，毕业于北京交通运输职业学院。汽车营销专业出身的他从销售员起步，一步步成长为月收入超过两万元的北京波士通达汽车销售服务有限公司销售经理。

肖晓燕，23 岁，在贵州盛华职业技术学院茶学院读大三时已担任多彩贵州茶公司的区域主管，并在一家五星级酒店担任茶店店长。一年半前，肖晓燕进入这家校企联合实习单位实习，由于表现优秀，被提拔为区域主管，平均月工资超过 5 000 元，并在去年中秋节获得了 18 000 元的销售奖励。



▲ 刘思晨

蒋桐万，26 岁，2014 年毕业于湖南工艺美术职业学院湘绣设计与工艺专业，他和班上的几名男生是该学院培养出的第一批“绣哥”。毕业后，蒋桐万和同学黄进煜一起在长沙靖港古镇创办了“御绣如意”绣庄，现场展示并销售自己和同学创作的作品。



▲ 肖晓燕



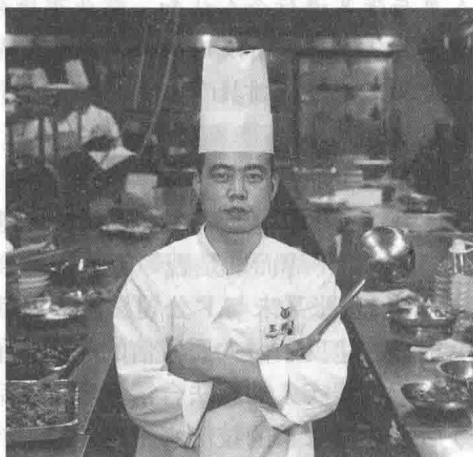
▲ 蒋桐万

创业第一年，绣庄销售额就超过 10 万元。目前，蒋桐万的一件作品最高可以卖到两万元。他希望绣庄能吸引更多同学和湘绣艺人来展示销售，最终成为湘绣人创业和展示的场所。

文茂，31 岁，2004 年毕业于长沙市商业职业技术学校厨师专业，毕业后进入玉楼东酒家任厨师至今，目前月收入稳定在 6 000 元左右。

问题：你如何理解高职生高薪现象？

分析：从 2010 年《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）》正式颁布以来，职业教育在多个领域取得巨大突破和进展，进入了黄金发展期。5 年来，1.33 万所职业院校开设了近千个专业、近 30 万个专业点，基本覆盖了国民经济建设的各个领域，共培养了 5 000 万名中高级技术技能人才。2014 年 6 月，国务院召开全国职业教育工作会议，印发了《关于加快发展现代职业教育的决定》，提出以培养技术技能人才为目标，到 2020 年形成具有“中国特色、世界水平”的现代职业教育体系。近年来，高职毕业生就业质量持续提高，毕业半年后就业率超过 90%，且毕业生月收入增长“跑赢”通货膨胀；中职的就业率更是连续 9 年保持在 95% 以上。越来越多的职业学校学生，在走出校门后成为社会高薪族。这是国家政策导向的结果，也是国民经济调整转型过程中对人才需求的真实体现。高职生如果能够充分了解国家的政策，在职业选择的过程中坚持理性，就有可能获得相对满意的收入，并且在职业发展的道路上越飞越高。



▲ 文茂



案人案事

不满岗位，不辞而别

张某，22 岁，听力残疾，高职文秘专业学生。毕业一年来在求职过程中屡屡碰壁。在当地残疾人就业服务机构的帮助下，被 F 公司接收，从事收发报纸和保洁等简单体力劳动。



一开始张某就不是特别喜欢该工作,在家人和残疾人就业服务机构工作人员的劝说下,他上岗了。但不到两个月,在未与该公司、家人及就业服务机构工作人员的任何人打招呼的前提下,便无故不再去上班。对一份工作厌倦了,连招呼都不打就再也不露面了。面对这种不辞而别地玩“失联”,F公司非常不满。公司人力资源部经理邢先生说:“除了对这种没有责任心的行为感到气愤

外,还很着急,需要交接的工作联系不上人也无法交接。”邢先生同时打电话告知残疾人就业服务机构,今后不再计划招收残疾人了,宁愿缴纳残疾人就业保障金。就业服务机构工作人员及时向张某了解情况。原来是张某觉得自己得不到重用,没有前途,所以不上班了。工作人员与张某进行个人认知、就业市场分析及职场基本礼仪等方面的沟通,张某同意重新回到原岗位。工作人员及时与用人单位取得联系并向他们道歉,经过努力,使用人单位同意可以在延长试用期的前提下让张某回来工作,而且答应今后会根据张某的技能水平给予其适当的转岗机会。

问题 1: 你对上述案例的看法如何?

问题 2: 高职生如何在就业阶段注意依法办事?

问题 3: 不辞而别是否等于辞职?

分析 1: 张某未与 F 公司、家人及就业服务机构工作人员的任何人打招呼,便无故不再去上班,这违反了做人要诚信的原则。他应当与该公司沟通以后再决定何去何从。该公司不再计划招收残疾人的想法合情合理,但后来考虑到张某的情况,给了再次工作的机会,并答应今后会根据张某的技能水平给予其适当的转岗机会,这说明该企业是个负责任的企业。

分析 2: 本案例反映出个别残疾人不珍惜就业机会及就业期望值过高等方面的问题。《残疾人保障法》《残疾人就业条例》都有要求残疾人提高自身素质、增强就业能力等方面的规定。残疾人就业服务机构应当充分给予上岗前的培训服务,给予用人单位和残疾人之间充分的沟通和了解,避免类似现象发生。学校就业指导中心应加强就业跟踪服务和岗位培训,给予毕业生必要的指导。

分析 3: 用人单位随意开除员工需要承担责任,那么员工就可以随意“开除”单位吗?不辞而别地玩“失联”,可能需要承担赔偿责任。自动离职可以当作仅凭个人意愿,单方面强行与单位解除劳动合同的一种行为,表现为随意脱离所在工作岗位。《劳动合同法》规定,劳动者辞职有告知用人单位的义务,提前 30 日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同;劳动者在试用期内提前 3 日通知用人单位,可以解除劳动合同。只

有用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;未及时足额支付劳动报酬的;未依法为劳动者缴纳社会保险费用的;用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人





单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，无须事先告知用人单位。也就是说，解除劳动合同并非必须征得用人单位的同意，但依法预告是必不可少的。劳动者辞职后，还应当按照双方的约定办理必要的工作交接。若因为劳动者的不辞而别给用人单位造成损失的，还应当承担赔偿责任。例如，赔偿用人单位招收录用其所支付的费用，赔偿用人单位为其支付的培训费用，以及赔偿对生产、经营造成的直接经济损失等。劳动者违反与用人单位服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。如果员工仅不辞而别，那么双方的劳动关系实际上处于不确定状态，并不能想当然地认为双方的劳动关系已经自然解除或终止。此外，根据《劳动合同法》的规定，用人单位应当在解除或终止劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明，并在 15 日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

骑驴找马，解约困难

吴某是一名高职计算机专业应届毕业生。很早就听说今年的就业形势比较差，因此，像许多毕业生一样，她也抱着有单位就签约的想法。考虑到专业比较对口，大三的第一学期她就与一家经营电子商务的 B 公司签订了“就业协议”。第二学期，某省招录公务员，条件不错的她很顺利地通过了笔试、面试、政审等程序，最终幸运地被省科委录取了。小吴权衡再三，觉得还是公务员比较适合自己，于是准备放弃 B 公司的工作。她到学校想重新领取一份空白“就业协议”好与省科委签约。但学校说必须先与 B 公司解除原先的“就业协议”才能给新的。B 公司则对小吴的违约行为比较恼火，以“就业协议”中“一方提出变更协议，需征得另两方同意”为由，不允许小吴违约，也拒绝出具解除证明。小吴陷入了两难的境地。

问题 1：你对上述案例的看法如何？

问题 2：你认为小吴可以与 B 公司解约吗？

分析 1：现在越来越多的毕业生就业时都会碰到这样的情况。由于就业形势的严峻，许多毕业生往往先签一个保底的单位，如果以后有更好单位的话，就违约，解除先前签订的“就业协议”，再与新的单位签约。案例中，学校的做法是对的，领新的“就业协议”必须以毕业生解除原有协议为前提，否则可能出现一人签两个单位的情况。

分析 2：B 公司不允许小吴违约的做法是不符合法律规定的。小吴可以单方违约，只是她要就其行为承担违约责任，根本无须征得用人单位或学校的同意。“就业协议”中的相关规定，本意是限制各方违约，但 B 公司的做法实际上与法律精神是不相符的。公司的正确做法应当是要求小吴承担违约责任，然后出具相关解约证明。



明做人之理

◆ 观点一：就业应守法遵规

与高校毕业生相关的法律法规主要有《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国高等教育法》及《中华人民共和国就业促进法》。



近年来,高校毕业生就业不断面临挑战,压力既有来自于数量上的供大于求,也有来自于结构上的失衡。为缓解日益凸显的就业矛盾,国家不断出台了一系列相关文件,以体现国家关于高校毕业生的就业政策,积极引导高校毕业生的就业流向,缓解供需矛盾。政府为进一步加强高校毕业生的就业工作,采取了切实有效的措施,以一系列的优惠政策鼓励毕业生择业创业,使高校毕业生可以根据自己的实际情况,有针对性地选择适合自身发展的项目并享受优惠和保障。高校

毕业生就业的基本政策是建立“市场导向,政府调控,学校推荐,学生和用人单位双向选择”的就业机制;实行中央和地方两级管理,以地方管理为主的工作体制;积极拓宽毕业生就业渠道;规范就业市场;实行就业准入政策和宏观调控政策等。各相关部委也相继出台了多项配套措施。

广大高职毕业生在对就业政策进行系统的学习时,可以参照教育部下发的《国家促进普通高校毕业生就业政策公告》和教育部、人力资源和社会保障部联合下发的《国家促进普通高等学校毕业生就业政策百问》。相关就业政策均可通过北京高校毕业生就业信息网查询,网址是 <http://www.bjbys.net.cn>。



◆ 观点二: 就业应慎重考虑

教育部每年都出台《关于做好普通高校毕业生就业工作的通知》,巩固既有成果,继续实施促进高校毕业生就业的有关项目,继续鼓励和引导高校毕业生到城乡基层、中西部就业,到中小企业和非公有制企业就业,鼓励和支持高校毕业生自主创业;组织开展高校毕业生就业服务系列活动,以就业困难的毕业生为重点,稳步推进,进一步强化就业指导和就业咨询,提供就业信息,加强就业服务的有效性和针对性。

到中西部地区和艰苦边远地区县以下农村基层单位就业并履行一定服务期限的高校毕业生,以及应征入伍服义务兵役的高校毕业生,可以按规定享受相应的学费和助学贷款代偿。



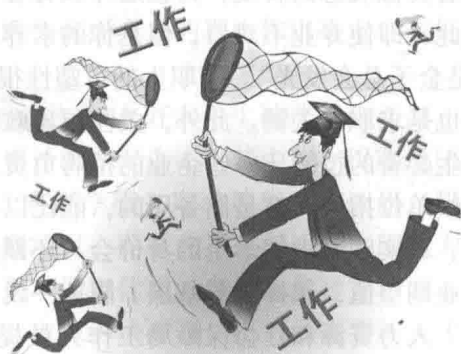
参加“选聘高校毕业生到村任职”“三支一扶”(支教、支农、支医和扶贫)“大学生志愿服务西部计划”“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”等项目的,可以享受生活补贴,按规定参加社会保险;项目服务期满并考核合格的,报考硕士研究生初试总分加10分,高职(高专)学生可以免试入学成人本科;今后相应的自然减员空岗全部聘用参加项目服务期满的高校毕业生。



对企业招用非本地户籍的普通高校专科以上毕业生,各地城市应取消落户限制(直辖市按有关规定执行)。就业困难和零就业家庭的高校毕业生,享受公益性岗位安置、社会保险补贴、公益性岗位补贴等就业援助政策,机关、事业单位免收招聘报名费和体检费等。

北京市就业主管部门依据国家政策文件规定,从实际情况出发,制定了相关就业政策及实施办法,推出了北京市的社区助理项目、办理户籍与档案的政策等。国务院各部委、各直属机构及所属的在京单位接收毕业生,必须向有关学校出具《国务院各部委、各直属机构、直属事业单位及在京中管企业毕业生接收函》,一份接收函对应一名毕业生接收指标。除此之外,毕业生还需要了解所在学校的就业相关规定和就业程序,特别要注意就业进程各阶段的时间界限,做到心中有数。

北京市人力资源和社会保障局、北京市教育委员会、北京市财政局联合发出通知,要求对北京地区各普通高等学校享受城乡居民最低生活保障家庭的毕业生和残疾毕业生给予一次性求职补贴,标准为1000元/人。补贴发放工作坚持自愿申请、公开公正的原则,由各高校组织符合条件的高校毕业生申请。北京市人力资源和社会保障局对申请材料进行审核,审核通过后将补贴发放人员名单(含姓名、身份证号码、银行账号、金额等)报送至北京市财政局核准发放。



2009年,国家出台了应届毕业生入伍预征政策,开始大规模征集普通高校毕业生入伍。



征集的高校应届毕业生以男性为主,女性应届毕业生征集根据军队需要确定。对应征者的年龄要求,高职毕业生可以放宽到23岁。应届毕业生入伍优惠政策如下:优先报名应征、体检、政审,合格的农业户口应届毕业生预征对象未全部批准入伍前,不得批准往届毕业生和初中学历青年入伍。在选取士官、报考军校、安排到技术岗位等方面优先,符合规定的可直接选拔为基层干部。由中央财政实施

相应的学费补偿和国家助学贷款代偿。退役后享受政法招录优先、考研初试总分加10分等优待政策;立二等功及以上者,具有高职(专科)学历的学生退役后,免试入读成人本科或经过一定考核入读普通本科。退役后,由入学户籍所在地按照国家有关安置政策接收安置。全国征兵网网址为 <http://zbbm.chsi.cn/>。

◆ 观点三:就业应审时度势

全国应届毕业的大学生总数超过全国新增就业岗位数的一半,再加上全球金融危机的冲击,高校毕业生的就业形势变得相当严峻,积极应对大学生就业新常态,成为政府、高校和社会的重要任务。

严峻形势激发了大学生的紧迫感,“就业战”提前打响。每年10月至12月是很多高校的就业动员和辅导期,几乎不需要太多的动员,高职生的就业紧迫感就已经非常强了。考资



格证、参加人才招聘会、在企事业单位实习……毕业生往往“身兼数职”，不停地变换着自己的角色，“是个机会就上”，目的就是为了找到一份理想的工作。据《金融时报》一组数据显示，不具备相关行业工作经验、失业14周及以下的求职者获得雇主电联的可能性，是具备相关经验、失业6个月及以上求职者的3倍。因此，尚没有实力自主创业的时候，不妨把“先就业，后择业”作为一种选择。在正确认识社会需求与自身竞争条件的基础上，以社会的需求作为自己求职的第一选择，适当降低期望值，先求职，有了立身之地，再寻求发展。

新形势下，人才的划分出现了新的标准：博士生为专业型人才，硕士生为应用型人才，本科生为通用型人才，高职生为技能型人才。中国在向高等教育普及化迈进的过程中，也进行着类似观念的转变，并且通才教育在我国高校的逐步实施，使专业对口的奢谈趋于淡化。因此，即使专业不对口，但是你的素养和素质都会潜移默化地体现在你成才的过程中，相信“是金子总会发光”。高职生的可塑性很大，不要死抱着专业不放。抓紧素质的训练和提高，这也是求职的关键。此外，关注国家政策调整，作出符合地区产业结构的职业选择，也是高职生必备的技能。一些企业的招聘负责人认为，就业形势困难也给学生带来一系列机遇：这时候单位招人，都是储备用的，能比以往得到更多培训机会，更符合学生成长规律，踏实肯干、有实践能力的学生的身价会“不跌反升”。他们建议毕业生，充分认清就业形势，降低就业期望值，选择服务基层、服务一线，不断充实自己，提高就业能力。

人力资源和社会保障局工作人员提醒未就业的高校毕业生，要抓住各省市推出的“就业见习”机会，实现及早就业。近年来，各省市为帮助未就业高校毕业生积累工作经验、提升就业能力，按照自愿参与的原则，组织推荐他们到人社保部门认定的就业见习基地参加就业训练实践活动，已经成为一项制度。见习期间，工作单位将按月发放不低于当地最低工资标准的基本生活补助并办理不低于每人每次50元的人身意外伤害保险。专业对口、有一个锻炼平台、能提升个人能力是高职生选择就业见习岗位的主要原因。政府也鼓励见习单位用自有资金提高见习人员基本生活补助标准。据了解，各地对见习期满的留用比率皆有最低规定，参与就业见习是有机会留用的，而且见习时间还算作工龄。即使未能留用，仍可享受相关就业推荐、就业指导 and 配套服务。另外，在报考公务员时，有参与就业见习经历被视为具备基层工作经验。

问题与困惑

◆ 建功边疆，艰苦阻挡前行路

当大部分人一毕业就还是朝着北京、上海、广州这些一线城市努力的时候，有一群人却选择了到边疆去，到基层去。一提到边疆、西部、基层，人们脑海里会不由得浮现出大漠、戈壁、风沙等景象，即使没有亲身经历过，也能想象到生存环境的恶劣。

现在大学生到边疆地区就业，还是以参加各类项目计划为主，诸如大学生志愿服务西部计划、“三支一扶”计划、大学生村官计划等。面向基层就业的这些项目对边疆地区的社会经济发展和大学生成长成才都发挥了很好的促进作用，也对整个社会产生了积极的影响。但



是,也有不同的声音。有人担心大学生一般参加的都是2~3年的短期项目,刚走出校门的学生,缺乏相关工作经验,短时间内难以将知识转化成当地需要的生产力,还没有适应,又要离开了,对当地也是一种负担。这样的担忧不无道理。但在当下,如果仅推行长期就业项目,对边疆地区情况不熟悉的同学极有可能不敢轻易尝试,肯定会影响政策的吸引力,达不到吸引人才、引导大学生到边疆地区就业的目的。换个角度来看,大学生刚步入社会,充满热情,更具开创精神,也更容易在艰苦的条件下干出成绩。而且,对于有意扎根边疆长期工作的同学来说,短期项目能让他们真正走进边疆地区,亲身体会边疆生活,有更充分的理由作出决定,更好地规划个人职业生涯。



以大学生志愿服务西部计划为例,从2003年开始,共有18万大学生被选派到西部。服务期满后仍选择留在西部地区的人数逐年增加,十年累计1.6万余人,其中留在民族地区的就有7200多人,而且,大部分都在县级及以下单位。有同学服务期满后回学校读研,研究生毕业又选择回到原来的服务地区,这次不是参加短期项目,而是选择扎根边疆。问他为什么,他说去过一次以后就再也忘不了那边的艰苦,如果不做点什么,自己心里过意不去。短期项目就像一个窗口,让大学生认识边疆、了解边疆,也像一块磁石,把边疆需要的人才吸引过来。以往同学们很少关注边疆地区的就业信息,个人职业生涯里也少有相应的规划,讲到民族地区就业也没有概念,但随着各类项目的实施、优秀典型的报道,越来越多的同学开始参与其中,为边疆地区的发展贡献自己的一分力量。

◆ 投考基层,问题困扰毕业生

小A,女,性格开朗大方,为人热情善良,善解人意,喜欢参加各种活动,与老师、同学相处得很融洽。老师们都乐意并且很放心地把工作交给她去做,同学们有什么事也都愿意找她帮忙,她自己也乐此不疲。在大二的时候,学校开设了“职业生涯规划”这门课程。



在学习的过程中,老师带着她们进行了自我探索和职业认知等,通过霍兰德职业兴趣测试,她发现自己是一个典型的社会型的人,很适合做与人打交道的工作。她在观看电视新闻时候,知道了社区工作者的招聘信息。她的阿姨告诉她,只要有大专文凭即可报考社区工作者,而且入职后工资待遇逐年提高。但是这几年又有不少人放弃了社区工作者的工作。目前社区工作者的薪资还没有

统一的标准体系。而且,由于人事编制问题,他们很多人的户口、住房等都很难解决。老师还说,要当好专业社区工作者,公共关系学、社会心理学、管理心理学、社会统计学等专业学科十分重要,当然,大学英语和计算机也不能忽视,因为熟练掌握英语和计算机就相当于拿到了一扇通往更高层次大门的钥匙,等于拥有让你在职业发展过程中“进可攻,退可守”的武器。如果职业发展不顺利,还可以在英语、数学能力强的基础上升本、考研。



但是,社区工作者都有哪些具体的要求?通过什么渠道可以获得这个工作呢?许多问题困扰着她……

◆ 毕业生抱怨平台太小

面对新的就业形势,不少求职者的心理悄然发生着变化。除了工作环境、福利待遇外,有的更关注发展空间和企业文化,有的更追求在工作中的成就感。于是,一些求职者抱怨,就业不难,但择业难,找个满意的工作不容易。



某地春季招聘会现场人头攒动。“这是我第三次来找工作,之前几份工作太没挑战性了。现在找工作不难,找到满意的不易。”从高职院校毕业后,袁敏已经跳槽两次了。这次,他特意从老家赶到北京参加人才招聘会,投了15份简历,为的就是找个更好的工作。在求职大军中,抱着像袁敏这样想法的人为数不少。

采访中发现,在目前就业压力增大、结构性矛盾突出的情况下,不少求职者却对自己的定位过高,造成了一边是基层岗位很多招不满人、另一边是高职生求职难的矛盾。不少90后求职“茫”,不愿从事重复琐碎的工作。许多招聘单位人员表示,90后对薪资要求非常直接,对自己的能力和水平估计过高,提出的薪资要求让招聘单位无法接受。其实,单位非常看重新人在日常工作中的表现。一个人有没有进取心、对工作是否认真负责,恰恰最能从简单琐碎的工作中看出来。年轻人要选对工作,更要学会在日常工作中坚持,否则无论什么样的岗位都难称心如意。

人才交流中心张主任提醒广大求职者,找工作需认清总体形势,尤其是学校应当加强专业辅导力度,开展职业规划培训,让毕业生对自身有一个清晰的认识和定位。



指点迷津

◆ 天高任鸟飞

西部地区很多工作还处在空白状态,发展空间很宽广,只要把知识和实际情况充分结合起来,开创一片新天地也是可能的。有同学回来,在内地习以为常的事,边疆地区还没有,都不用多少创新,稍加改进就能让人耳目一新。这也许就是为什么大学生在民族地区十分抢手的原因,他们可能在具体执行实施方面缺乏经验,但却带来了许多新想法、新思路,能让基层的发展水平快速提升。村主任说,每届村官分配的时候,他都要去乡里“抢”。大学生来了,建图书室、电





脑室，带着村民搞特色农业和旅游。两三年的服务期看似不长，但如果能充分利用，还是可以积沙成塔、集腋成裘，很多优秀事迹和典型人物都是在如此短的时间里涌现出来的。不要认为时间不长什么也做不成就混日子，能有大的贡献当然好，但千万不能好高骛远，对小事不屑一顾，做好它们也同样重要，给人民生活带来实惠的往往是那些不起眼的小事。同学们在服务地区，需要有吃苦耐劳的精神，要安下心来做事，既要有短期的紧迫感，不浪费一分一秒，又要有长远的大局观，不敷衍一时一事。你两年，我三年，大家一点儿一点儿地积累，薪火相传，在某一天肯定会有质的突破，让民族地区的生活更加幸福。

如果服务期满，留下的同学可以人尽其才。青年们也可以选择离开。只要在服务期间认真工作，努力为边疆地区的发展出谋划策，回到内地了还可以发挥其他作用。不管是继续求学，还是到别处工作，都能成为流动的宣传员，让更多的人了解边疆地区，了解基层工作的实际情况。经常是一所学校有一个人参加，就会带动一批同学参加到项目中来，让人才源源不断地输送到边疆地区。还有同学回到内地以后组织募捐，把最需要的物资运回服务地区。即使离开多年，很多人还会继续利用自己的能力和资源为边疆的发展贡献力量。他们就像一颗火种，移到别处也可以为边疆地区的建设发光发热；也像一根纽带，把内地和边疆更加紧密地联系在一起。

边疆地区吸引人才，使用人才，更造就人才，到边疆地区工作，是一次难得的锻炼机会。怎样在艰苦的环境中有所作为，如何把自己的想法用群众能接受的方式表达出来，又怎样让自己始终积极乐观充满正能量，如此方方面面，从不同角度考验着大学生，也锻炼着大学生。艰苦环境的磨炼和摔打，让同学们的思路更加开阔，更具开创精神和吃苦耐劳的品质。同时，边疆地区也提供了广阔的舞台，只要对发展有利，又符合实际，就会有政策支持，让大学生放手去尝试，这种魄力和力度在其他地区已经很少见到了。有锻炼的平台，有展示的舞台，让很多人到基层后很快就独当一面了。他们当中有一个人负责一所山村小学的，有千方百计带领老乡脱贫致富的，还有靠自己的知识提高当地医疗水平的。不管他们是留下，还是到别处工作，从中收获的经验 and 能力，必定会加速他们的成长成才，让他们在以后的发展中受益终身。引导大学生到基层工作的各类项目和计划，不仅对接收地有益，也为国家培养了更多的人才，对整个社会的人力资源而言，也是一笔不小的财富。

大学生志愿服务西部计划（以下简称“西部计划”）由共青团中央、教育部、财政部、人力资源和社会保障部共同组织实施，按照公开招募、自愿报名、组织选拔、集中派遣的方式，招募普通高等学校应届毕业生，到西部贫困县的乡镇一级从事为期1~3年的教育、卫生、农技、扶贫等方面的志愿服务工作。凡大专以上学历，毕业学校为教育部公布的《全国普通高校名单》中所列高校的应届毕业生和在读研究生均可报名参加西部计划。学分总成绩点（或学业成绩）排名在本院系同年级学生总数前70%之内，获得毕业证书并具有真实有效居民身份证，身体健康，具有志愿精神，优秀学生干部和有志愿服务经历者优先，西部急需的农、林、水、医、师、金融、法学类专业者优先，西部地区生源优先。

西部计划基层青年工作专项行动志愿者既是西部计划志愿者，享受西部计划所规定的各项政策待遇，又是县级团委的专职团干部，在工作上服从所在县级团委的领导，其主要任务是协助做好县级团委承担的青年工作。主要包括四项任务，一是加强团的基层组织建设，二是促进青年就业创业，三是预防青少年违法犯罪，四是维护青少年合法权益。参加基层青年工作专项行动的志愿者应累计有一个月以上基层工作、志愿服务经历或曾获校级及以上表彰